

Código Disciplinar

Janeiro / 2018 – V. 001/2018

SUMÁRIO

DISPOSIÇÕES PRELIMINARES.....art. 1º

CAPÍTULO I

Seção I – Das Obrigaçõesart. 5º
Seção II – Das Proibiçõesart. 7º

CAPÍTULO II

Seção I – Da Tipificação das Condutasart. 8º
Seção II – Das Penalidadesart. 13
Seção III – Da Graduação das Penalidadesart. 18
Seção IV – Da Reincidênciaart. 24

DISPOSIÇÕES GERAISart. 26

CÓDIGO DISCIPLINAR

DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º O presente Regulamento faz parte integrante do contrato individual de trabalho, aplicando-se as normas e preceitos nele contidos a todos os empregados e diretores das empresas DME Poços de Caldas Participações S.A. – DME, DME Distribuição S.A. – DMED e DME Energética S.A. – DMEE (“DME e suas subsidiárias”), complementando os princípios gerais de direito e deveres contidos na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Parágrafo único: A obrigatoriedade de observar o presente Código Disciplinar perdura o tempo de duração do contrato de trabalho, não podendo o empregado ou diretor, que assinar o termo de ciência, alegar seu desconhecimento.

Art. 2º Esse regulamento tem como objetivo estabelecer critérios e procedimentos que configuram os padrões de conduta a que devem se submeter os empregados e diretores da DME e suas subsidiárias.

Art. 3º Os padrões de condutas estabelecidos por essa norma devem rigorosamente ser observados por todos os empregados e diretores da DME e suas subsidiárias, e, em caso de descumprimento, qualquer pessoa poderá dar ciência ao superior hierárquico do empregado e esse deverá comunicar a autoridade competente para abertura de processo administrativo disciplinar, quando for o caso, sob pena de responsabilidade.

Parágrafo único: Entende-se por conduta o conjunto de normas e preceitos necessários ao funcionamento harmônico da DME e suas subsidiárias no que se refere ao comportamento de seus empregados.

Art. 4º Para efeito desse regulamento considera-se como área de trabalho não só o local onde o empregado realiza o seu serviço, mas igualmente toda e qualquer dependência da DME e subsidiárias, tais como alojamentos, refeitórios e outras, inclusive os veículos utilizados pela DME e suas subsidiárias.

Parágrafo único: Equipara-se a local de trabalho logradouros e/ou prédios públicos ou privados em que o empregado da DME e suas subsidiárias estiverem realizando serviços em nome dessas empresas.

CAPÍTULO I
Seção I
Das Obrigações

Art. 5º É obrigação dos empregados:

- I. observar a pontualidade em relação aos horários de trabalho e as normas internas pertinentes;
- II. executar o trabalho com dedicação e zelo;
- III. observar o presente Regulamento, portarias, circulares, ordens de serviços, avisos, comunicados e outras instruções expedidas pela DME e suas subsidiárias.
- IV. utilizar os bens e materiais da DME e suas subsidiárias apenas para a execução dos seus serviços;
- V. atender convocação para sobreaviso e serviço extraordinário, quando necessário, salvo devidamente justificado;
- VI. zelar pelo patrimônio da DME e suas subsidiárias;
- VII. transmitir uma boa imagem da DME e suas subsidiárias, perante a coletividade em geral;
- VIII. manter em bom nível o relacionamento com seus colegas, visando à harmonia da equipe de trabalho e a urbanidade na DME e nas suas subsidiárias;
- IX. observar as Leis, Resoluções, Procedimentos e Normas regulamentares aplicáveis às atividades da DME e suas subsidiárias;
- X. apresentar-se sempre aseado, evitando o uso de roupas ou uniformes incompletos, sujos, rasgados ou mal cuidados;
- XI. obedecer às normas e instruções de segurança e medicina do trabalho, bem como usar obrigatoriamente e adequadamente os equipamentos de proteção individual.
- XII. colaborar com qualquer apuração ou investigação promovida internamente ou por órgãos fiscalizadores externos;
- XIII. realizar os exames médicos periódicos conforme orientação da DME e suas subsidiárias;
- XIV. participar continuamente de treinamentos sobre rotinas e procedimentos de segurança e saúde, principalmente quanto a atividades ou situações de risco;
- XV. participar, quando determinado pela DME e suas subsidiárias, de treinamentos e/ou qualificações necessárias para o desenvolvimento de suas atividades;

Art. 6º Supervisores, gerentes ou chefias imediatas devem:

- I. zelar pela manutenção da disciplina e da ordem;
- II. dar conhecimento das normas, circulares, instruções, formulários, memorandos entre outras ordens gerais e específicas aos seus subordinados;
- III. zelar pelo fiel cumprimento das decisões da Diretoria ou das chefias superiores;
- IV. fazer cumprir as normas vigentes na DME e suas subsidiárias;
- V. orientar seus subordinados na execução dos serviços;
- VI. manter junto ao grupo que dirige um ambiente de boas relações pessoais;

- VII. fazer cumprir, nos locais de trabalho, as normas e instruções de segurança e higiene do trabalho;
- VIII. comunicar, ao setor administrativo competente, as irregularidades de frequência de seus subordinados;
- IX. após ter conhecimento de ato faltoso de seu subordinado, comunicar a autoridade competente para, se for o caso, abertura de processo administrativo disciplinar, a fim de aplicação de penalidades.

Seção II

Das Proibições

Art. 7º É expressamente proibido a todo empregado e diretor:

- I. prestar serviços particulares à terceiros, que estejam sujeitos à fiscalização e/ou aprovação da DME e suas subsidiárias;
- II. utilizar bens, serviços ou infraestrutura da DME e suas subsidiárias em benefício próprio ou para execução de atividades particulares;
- III. rasurar ou adulterar documentos, registros e cadastros da DME e suas subsidiárias;
- IV. estabelecer relações que configurem conflito de interesses, assim considerada situação em que empregados, diretores ou parentes destes possam beneficiar-se do vínculo com a DME e suas subsidiárias para obter vantagem pessoal ou em benefício de terceiros e em prejuízo à DME e suas subsidiárias.;
- V. prestar serviços ou fornecimento à DME e suas subsidiárias, direta ou indiretamente, através de sociedades empresárias ou entidades de que sejam sócios, acionistas, ou ocupem funções de direção, controle ou administração, salvo quando a posição do empregado na contratada decorrer de indicação da DME e suas subsidiárias;
- VI. ser desrespeitoso, quer aos superiores hierárquicos, quer aos colegas de trabalho, fornecedores, consumidores, clientes, prestadores de serviços e acionista;
- VII. manter conduta ou comportamento incompatível com o ambiente de trabalho, conturbando o ambiente laboral ou prejudicando o desempenho de outros colaboradores;
- VIII. portar armas de fogo ou outras no local de trabalho ou no horário de trabalho, salvo se destinadas à realização de atividades laborais do portador;
- IX. fazer uso de bebidas alcoólicas e/ou outros que produzam dependência química, quando a serviço da DME e suas subsidiárias, bem como nas suas dependências;
- X. comparecer ao trabalho alcoolizado ou com sintomas de uso de outras drogas ilícitas;
- XI. quando estiver usando uniforme, mesmo fora do horário de trabalho, ingerir bebidas alcoólicas ou portar-se desrespeitosamente em ambientes públicos, de maneira que possa abalar a imagem da empresa frente à opinião pública;
- XII. permitir ou praticar comércio de bens e serviços particulares no local de trabalho ou no horário de trabalho;

- XIII. por em risco a sua integridade física e/ou dos colegas de trabalho;
- XIV. por em risco o patrimônio da DME e suas subsidiárias;
- XV. executar trabalhos particulares durante o horário de expediente;
- XVI. ausentar-se de seu local de trabalho, sem autorização prévia de sua chefia imediata, para realização de atividades particulares;
- XVII. utilizar uniforme de trabalho antes e após 2 (duas) horas do início e término, respectivamente, da jornada de trabalho;
- XVIII. fumar em locais não autorizados ou impróprios, tais como fachadas das empresas DME;;
- XIX. utilizar microcomputadores ou notebooks particulares no ambiente de trabalho;
- XX. utilizar os bens da DME e suas subsidiárias de maneira negligente, imprudente ou insegura, que cause ou possa causar danos ao respectivo bem, ao usuário ou a terceiros;
- XXI. utilizar, divulgar ou repassar, para benefício próprio ou de terceiros, metodologias, conhecimento ou informações confidenciais e privilegiadas da DME e suas subsidiárias, sem autorização prévia da autoridade competente;
- XXII. não atender às normas internas da DME e suas subsidiárias;
- XXIII. registrar o ponto eletrônico ou manual de outro empregado ou contribuir para fraude no registro ou apuração da frequência;
- XXIV. realizar jornada de trabalho diversa da pactuada, sem autorização prévia de sua chefia imediata;
- XXV. praticar quaisquer atividades de natureza política partidária ou eleitoral, nas áreas e locais de trabalho da DME e suas subsidiárias, compreendendo, mas não se limitando à propaganda escrita ou verbal, ao vivo ou gravada, exibição de símbolos, letreiros, cartazes e outros meios de divulgação.
- XXVI. instalar ou utilizar programas nos dispositivos eletrônicos da DME e suas subsidiárias que não tenham sido autorizados pelas áreas competentes.
- XXVII. adotar conduta ou ação que cause a perda da habilitação ou dos requisitos exigidos por lei para a exercício de suas atividades.
- XXVIII. não observar o uso correto de Equipamentos de Proteção Individuais – EPI’s e Equipamentos de Proteção Coletiva – EPC’s, bem como normas de segurança e medicina do trabalho das quais o empregado teve treinamento e/ou conhecimento dos procedimentos adotados pela DME e suas subsidiárias;
- XXIX. não cumprir os procedimentos e prazos necessários para a emissão do Atestado de Saúde Ocupacional – ASO;
- XXX. reter ou apropriar-se de documentos, registros, cadastros e sistemas de informação da DME e suas subsidiárias para uso de terceiros;

CAPITULO II

Seção I

Da Tipificação das Condutas

Art. 8º As condutas vedadas por essa norma deverão ser enquadradas em uma das alíneas do art. 482 da Consolidação das Leis Trabalhistas, a saber:

- I. ***ato de improbidade***: ação ou omissão dolosa do empregado, visando a uma vantagem para si ou para outrem;
- II. ***incontinência de conduta ou mau procedimento***: se caracterizam pelos abusos no proceder e falar, na falta de compostura, no desregramento dos costumes, assédio sexual, em escândalos provocados pelo empregado;
- III. ***negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador e quando constituir ato de concorrência à empresa para a qual trabalha o empregado, ou for prejudicial ao serviço***: o ato em que o empregado prejudica a empresa em que trabalha, coletando para si ou para outrem sem o consentimento de seu empregador, os clientes da DME e suas subsidiárias;
- IV. ***condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena***: O crime cometido pelo empregado não precisa ser em decorrência do contrato de trabalho, nem ter qualquer relação com a DME e suas subsidiárias. O fato que justifica o rompimento do contrato de trabalho é a impossibilidade física de o empregado continuar trabalhando;
- V. ***desídia no desempenho das respectivas funções***: desídia é a negligência, a imprudência, a má vontade no desempenho do trabalho. Caracteriza-se pela prática ou omissão de vários atos, tais como: ausências, atrasos, serviços propositadamente mal executados, e outros que acarretarem prejuízo ao desempenho das atividades da DME e suas subsidiárias;
- VI. ***embriaguez habitual ou em serviço***: no caso de embriaguez ou outro tipo de dependência química que causem prejuízos ao desempenho das atividades do empregado;
- VII. ***violação de segredo da empresa***: é a divulgação de fatos ou documentos em que a DME e suas subsidiárias tenham interesse que não sejam de conhecimento público. Não se considera segredo de empresa os atos que se tornarem públicos pelo Portal de Transparência;
- VIII. ***ato de indisciplina ou de insubordinação***: a indisciplina ocorre quando o empregado desrespeita ou deixa de cumprir uma norma geral de serviço ou uma das normas internas da DME e suas subsidiárias. A insubordinação ocorre quando o empregado desrespeita uma ordem dada pessoalmente a ele pelos superiores hierárquicos, como, supervisores, gerente ou diretoria, neste caso, a ordem pode ser de cunho verbal, como escrita;
- IX. ***abandono de emprego***: falta de mais de 30 dias consecutivos do trabalho ou período inferior se houver circunstâncias evidenciadoras de abandono;
- X. ***ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima***

defesa, própria ou de outrem: São puníveis os atos lesivos à honra e a agressão física praticada em serviço, contra empregado ou superior hierárquico;

- XI. *prática constante de jogos de azar*: durante o expediente não é permitida a prática de qualquer jogo, de azar ou não;
- XII. *Perda da habilitação ou dos requisitos estabelecidos em lei para o exercício da profissão, em decorrência de conduta dolosa do empregado*: quando o empregado, por sua culpa perde a habilitação ou requisitos para o exercício de suas atribuições.

Art. 9º O art. 158 da Consolidação das Leis do Trabalho considera justa causa para aplicação de penalidade a inobservância das normas de segurança e medicina do trabalho, inclusive a recusa injustificada do uso dos equipamentos de proteção individual fornecidos pela empresa.

Art. 10 Outras tipificações de leis esparsas referentes à vedação de outras condutas que não as dos artigos 158 e 482, ambos da CLT, integram nesse regulamento independente de transcrição, no entanto a autoridade deverá indicá-la na Portaria de abertura do Processo Administrativo Disciplinar para averiguação pela Comissão Processante da realização ou não da conduta.

Art. 11 As condutas previstas no art. 7º acima são tipificadas conforme art. 482 e art.158, ambos da CLT, e art. 8º e art. 9º desse Código e serão classificadas de acordo com as alíneas abaixo:

- I. As condutas previstas nos incisos “I”, “II”, “III”, “IV” e “V” do art. 7º serão classificadas como ato de improbidade, conforme o inciso “I” do art. 8º;
- II. As condutas previstas nos incisos “VI”, “VII”, “VIII”, “IX”, “X” e “XI” do art. 7º serão classificadas com incontinência de conduta ou mau procedimento, conforme o inciso “II”, art. 8º;
- III. A conduta do inciso “XII” do art. 7º será classificada como negociação habitual, conforme o inciso “III”, art. 8º;
- IV. As condutas previstas nos incisos “XIV”, “XV”, “XVI”, “XVII”, “XVIII”, “XIX”, “XX” e “XXI” do art. 7º serão classificadas como desídia, conforme o inciso “V” do art. 8º;
- V. As condutas previstas nos incisos “XXI” e “XXX” do art. 7º serão classificadas como violação de segredo da empresa, conforme inciso “VII”, art. 8º;
- VI. As condutas previstas nos incisos “XXII”, “XXIII”, “XXIV” e “XXV” do art. 7º serão classificadas como ato de indisciplina ou de insubordinação, conforme inciso “VIII”, art. 8º;
- VII. A conduta prevista no inciso “XXVII” do art. 7º será classificada como perda da habilitação ou dos requisitos estabelecidos em lei para o exercício da profissão, em decorrência de conduta dolosa do empregado, conforme o inciso “XII” do art. 8º;

VIII. As condutas previstas nos incisos “XXVII” e “XXIX” do art. 7º serão classificadas conforme art. 9º deste Código e art. 152 da CLT.

Art.12 Condutas não expressamente descritas no art. 7º deverão ser analisadas e tipificadas em uma dos incisos do art. 8º ou art. 9º pela Comissão Processante, conforme os conceitos prescritos nos referidos dispositivos.

Seção II **Das Penalidades**

Art. 13 São penalidades disciplinares:

- I. advertência;
- II. suspensão;
- III. demissão;

Art. 14 A advertência tem a finalidade de alertar o empregado no sentido de que seja evitada a repetição de faltas.

Art. 15 A suspensão disciplinar é o afastamento do empregado público de suas atividades laborais com prejuízo de sua remuneração.

Art. 16 A demissão é penalidade máxima, levando à extinção do contrato de trabalho.

Art. 17 São requisitos para aplicação de penalidade disciplinar:

- I. imediatidade ou atualidade;
- II. gradação da pena ou proporcionalidade entre a falta disciplinar e a punição, devendo ser observado a reincidência de processo disciplinar caso exista;
- III. única punição para a mesma falta;
- IV. vinculação da penalidade aos fatos narrados na portaria de instauração do Processo Administrativo Disciplinar;
- V. caráter pedagógico.

Seção III **Da Gradação da Penalidade**

Art. 18 A penalidade de advertência será aplicada em condutas disciplinares de natureza leves e primárias.

Art. 19 A penalidade de suspensão disciplinar deve ser aplicada obedecendo a seguinte graduação:

- I. até 15 dias, em se tratando de condutas primárias de natureza média e primeira reincidência em condutas de natureza leve;

- II. de 16 a 30 dias, em se tratando de primeira reincidência nas condutas de natureza média e da segunda reincidência em condutas de natureza leve.

Parágrafo único: A pena de suspensão não poderá ultrapassar 30 dias.

Art.20 A penalidade de demissão por justa causa será aplicada nas seguintes hipóteses:

- I. Em se tratando da terceira reincidência em condutas de natureza leve;
- II. Em se tratando da segunda reincidência em condutas de natureza média;
- III. Em caso de conduta de natureza grave.

Art. 21 Para fins de aplicação de penalidades, são consideradas:

- I. condutas de natureza leve: aquelas previstas nos incisos VI, VII, XI, XII, XV, XVI, XVII, XVIII, XIX, XXII, XXIV, XXV e XXIX do artigo 7º;
- II. condutas de natureza média: aquelas previstas nos incisos I, V, VIII, IX, X, XXVI e XXVIII do artigo 7º;
- III. condutas de natureza grave: aquelas previstas nos incisos III, IV, XXI, XXIII, XXVII e XXX do artigo 7º;

Parágrafo único. As condutas descritas nos incisos II, XIII, XIV e XX e as condutas não expressamente descritas no art. 7º serão enquadradas, pela Comissão Processante, como de natureza leve, média ou grave, conforme o caso concreto, observados os princípios da razoabilidade e proporcionalidade.

Art.22 Nos dias em que o empregado estiver cumprindo pena de suspensão disciplinar, ficará afastado dos serviços, proibida sua entrada nas dependências de trabalho, sendo a ausência descontada da sua remuneração, com os devidos reflexos.

Parágrafo único: A pena de suspensão deverá iniciar-se no prazo máximo de 5 dias úteis após a decisão transitado em julgado na esfera administrativa e deverá ser aplicada em sua totalidade, em dias consecutivos e de forma ininterrupta.

Art.23 As penalidades deverão ser aplicadas pela autoridade competente, após Processo Administrativo Disciplinar promovido nos termos do Código de Processo Disciplinar da DME e suas subsidiárias, sendo a penalidade assentada no registro da vida funcional do empregado.

Seção IV **Da Reincidência**

Art.24 Para fins de cômputo de reincidência, as penalidades de advertência e de suspensão disciplinar não serão computadas após transcorrido o decurso 05 (cinco) anos de aplicação da respectiva penalidade.

Parágrafo único: No caso de reincidência no decorrer dos 5 (cinco) anos, o prazo de que trata o caput iniciará a partir da última penalidade.

Art.25 No caso de o empregado público praticar duas ou mais condutas, simultaneamente, a penalidade deverá ser a daquela de maior gravidade.

DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 26 Cada empregado deverá receber um exemplar do presente Regulamento, mediante contra recibo.

Art. 27 Os casos omissos ou não previstos serão resolvidos pela DME e suas subsidiárias, à luz da CLT e legislação complementar pertinente.

Art. 28 O presente regulamento pode ser alterado ou substituído por outro, sempre que a DME e suas subsidiárias julgarem conveniente.

Art. 29 Esse regulamento entrará em vigor na data de sua aprovação.